

L'emploi des personnes en situation de handicap en agriculture : lever les freins pour une inclusion durable

Chaire
Mutations
Agricoles

Février 2026

Jestin Hugo, Ménard Noémie, Vicens Thomas, Clerc Vivien

Étudiants à l'ESA d'Angers, encadrés par Annie Sigwalt

Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap en agriculture dans le Grand Ouest (Bretagne et Pays de la Loire)

Principaux résultats :

L'étude part du constat d'un paradoxe structurel : alors que le secteur agricole fait face à une pénurie de main-d'œuvre croissante, l'emploi des personnes en situation de handicap (PSH) y reste marginal (2,2 %) et largement invisible. À partir d'une enquête qualitative menée auprès de salariés agricoles en situation de handicap et des acteurs qui accompagnent ces personnes, en Bretagne et Pays de la Loire, l'objectif était d'identifier les leviers qui favorisent ou qui freinent l'insertion des PSH dans le milieu agricole.

Cette enquête montre que l'accès à l'emploi est fortement inégalitaire selon le capital social des individus : les réseaux informels (familles, voisins...) facilitent l'insertion des personnes issues du milieu agricole, tandis que les « novices » non issus du milieu agricole se heurtent à un déficit d'information et de contacts. Ces derniers se dirigent vers des organismes d'aide à l'emploi et se retrouvent souvent face à une inadéquation des réponses proposées par des organismes comme France Travail, dont la méconnaissance des spécificités du secteur et

des enjeux du handicap freinent l'insertion.

D'autre part, on observe encore des stéréotypes de la part des employeurs : ils surestiment souvent la complexité technique des aménagements et craignent une baisse de productivité. Certains pensent que l'emploi de PSH en exploitation est impossible à cause d'une méconnaissance des types de handicap. Pourtant, l'enquête démontre que les leviers de réussite les plus déterminants ne sont pas les investissements technologiques lourds, mais des solutions humaines et organisationnelles simples.

La pérennité des parcours repose sur un accompagnement humain et sur une adaptation organisationnelle des postes de travail. L'étude montre que l'enjeu central dépend de la capacité à coordonner les acteurs (employeurs, MSA, Cap emploi, Agefiph), à clarifier les dispositifs existants et à créer des espaces de médiation permettant de lever les craintes, d'ajuster les pratiques et de sécuriser durablement les trajectoires professionnelles.

Cette étude, commanditée par la Chaire Mutations Agricoles (ESA) et soutenue par la Chambre d'agriculture de Bretagne, explore les conditions d'insertion et de maintien en emploi des PSH. Elle vise à objectiver les obstacles rencontrés par les employeurs et les salariés pour proposer des repères opérationnels.



Pour nous contacter :

Annie Sigwalt

Chaire Mutations Agricoles

a.sigwalt@groupe-esa.com

Contexte et enjeux du projet

En 2024, la France compte 3,3 millions de personnes reconnues handicapées. Si le cadre légal (OETH) impose un quota de 6 % de PSH dans les entreprises de plus de 20 salariés, ce seuil est rarement atteint car seulement 10% des exploitation agricoles atteignent cette taille minimale.

Pourtant, avec la hausse du salariat agricole (+138 300 ETP en 10 ans), l'agriculture devient un laboratoire pertinent pour l'inclusion.

Au-delà du cadre légal, l'emploi des PSH est rendu difficile par le manque d'information, ce qui crée de fausses idées, tels que les préjugés sur la pénibilité des tâches. S'ajoutent à cela des obstacles géographiques liés à l'isolement des fermes et à la mobilité des PSH mais qui peuvent être levés par des aides disponibles.

La principale crainte des exploitants est l'aménagement lourd des infrastructures (rampes, accès aux parcelles, cabines de tracteurs), alors que 80% des handicaps ne nécessitent pas d'aménagement matériel. Cela signifie que pour la grande majorité, l'accessibilité

n'est pas une question de gros travaux, mais d'organisation.

Dans les régions Bretagne et Pays de la Loire, l'enjeu de cette étude est donc de transformer ce besoin urgent de main-d'œuvre en un levier d'insertion durable. En analysant les trajectoires réelles et les obstacles administratifs ou organisationnels, le projet vise à proposer des solutions opérationnelles pour briser l'idée d'une incompatibilité entre handicap et travail de la terre, permettant ainsi de sécuriser l'avenir des exploitations tout en favorisant une agriculture plus inclusive et humaine.

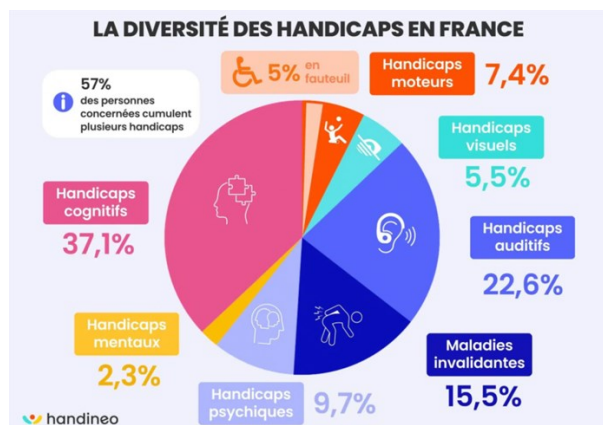


Figure n°1 : Graphique en camembert, répartition en pourcentage des différents types de handicaps (Handinéo, 2020)

Terrain et Méthode

La méthodologie de cette étude repose sur une démarche de recherche qualitative structurée en trois étapes clés : un état des lieux initial, une enquête de terrain et une phase de synthèse permettant d'émettre des recommandations opérationnelles. Le périmètre géographique se concentre sur la région des Pays de la Loire, en s'appuyant sur les bases d'un travail similaire déjà réalisé en Bretagne, afin de croiser les regards et de contextualiser les situations observées.

La première phase a consisté en une analyse documentaire et le recherche de statistiques. Nous avons mobilisé des sources institutionnelles, telles que la MSA, l'Agreste, l'Agefiph ou l'INSEE, pour cartographier les acteurs et étudier le cadre réglementaire. Ce travail préliminaire a permis de préciser les types de handicaps les plus représentés dans le secteur et de formuler les hypothèses de recherche qui ont guidé la suite de l'étude.

Le cœur du travail repose sur une enquête de terrain composée de dix entretiens semi-directifs. Le panel interrogé comprend des profils divers :

Le premier groupe est constitué de cinq salariés aux parcours et aux types de handicaps variés, incluant des handicaps de naissance (psychique, auditif) et des handicaps acquis suite à des accidents ou des maladies (moteur, visuel,

évolutif). Parmi ces personnes, quatre étaient issues du milieu agricole.

Le second groupe se compose de quatre professionnels de l'accompagnement. On y retrouve une référente handicap en entreprise (Groupama), une responsable santé-sécurité à la MSA, un conseiller en insertion en milieu protégé (ESAT) et une personne chargée d'études à l'AGEFIPH.

Enfin, l'étude intègre le témoignage d'un employeur agricole, ce qui permet d'analyser les craintes concrètes des exploitants, notamment en termes de coût, de temps d'encadrement et de sécurité.

Cette diversité de personnes permet d'avoir différents points de vue : salarié, administratif, employeur.

Les données recueillies ont fait l'objet d'une analyse thématique visant à dégager les facteurs de réussite et les freins récurrents qui permettent d'aboutir sur des recommandations. Elles ont pour but d'améliorer durablement l'organisation du travail et de sécuriser les trajectoires professionnelles des personnes en situation de handicap en agriculture.

L'ENQUÊTE



10 entretiens semi-directifs



Pays de la Loire et Bretagne

5 salariés en situation de handicap, 4 professionnels de l'accompagnement, 1 employeur

Résultats

1/ Résultat 1 : Entre ignorance des aides et stéréotypes persistants : les principaux blocages à l'inclusion

Les premiers résultats de l'enquête mettent en évidence que l'accès à l'emploi pour les PSH est surtout freiné par un manque d'information sur les aides, les dispositifs qui existent et le poids des préjugés. Ils ne savent pas vers quels organismes se diriger et se retrouvent seuls face à leur handicap.

Du côté des employeurs, on observe une méconnaissance des dispositifs de soutien, ce qui crée des peurs sur le coût de l'emploi des PSH. De plus, le sujet du handicap reste encore tabou dans le milieu agricole. Lors des entretiens d'embauche, certains employeurs ne veulent même

plus continuer la discussion lorsque la personne révèle son handicap.

A ce frein s'ajoutent des représentations sociales qui enferment le métier agricole dans une image de pénibilité, jugée incompatible avec toute forme de handicap. Les témoignages recueillis révèlent que les exploitants, soumis à des impératifs de productivité intense, craignent qu'un travailleur handicapé ne ralentisse le rythme collectif. Cette culture de la performance immédiate crée des stéréotypes tenaces où la personne en situation de handicap est perçue comme « moins intelligente » ou « plus lente », selon les mots de Jérémie (PSH

salarié agricole). Ces préjugés agissent comme un véritable mur dès l'entretien d'embauche, certains exploitants refusant même des stages d'immersion gratuits par peur d'une mise en danger ou d'un besoin d'encadrement constant.

Face à ces regards stigmatisants, les PSH développent une crainte d'être jugées ou mises à l'écart par le collectif de travail et poussent certains salariés à limiter leurs demandes d'aménagement ou à taire leur handicap le plus longtemps possible.

Camille (handicap acquis) : “Quand on sort de l'hôpital, personne ne peut nous dire qui valide le taux d'invalidité.”

Céline (déficience visuelle) : “Les gens bloquent dès que l'on parle du handicap”

2/ Résultat 2 : Des parcours fragilisés par la lourdeur administrative et des accompagnements inadaptés

Au-delà des freins culturels, l'inclusion se heurte à un véritable « parcours du combattant » institutionnel qui fragilise les trajectoires professionnelles. L'étude montre une déconnexion entre les besoins réels des PSH et les réponses des organismes de placement : certains candidats font face à des situations aberrantes,

comme l'envoi d'offres de conduite d'engins à des personnes non-voyantes, ou à une violence verbale décourageante. Ce déficit de compétences est aggravé par une lourdeur administrative épuisante, notamment pour l'obtention de la RQTH. Avec des délais de traitement pouvant atteindre deux ans et des dossiers jugés complexes à

constituer sans aide, le système actuel génère un sentiment d'abandon et de non-reconnaissance. Cette temporalité administrative finit par bloquer l'accès aux aides financières et techniques, laissant les PSH « livrés à eux-mêmes »

Camille (handicap acquis) : “On se fait envoyer balader, on me dit que je ne suis pas assez handicapée.”

Pierre (lors de sa demande de RQTH) : “Je l'ai demandée en 2019, je crois que je l'ai eue en 2021”

3/ Résultat 3 : L'accompagnement comme levier central de l'inclusion

Si les freins sont nombreux, la réussite de l'inclusion repose systématiquement sur un accompagnement multidimensionnel, véritable moteur de sécurisation des parcours. Ce levier est d'abord humain et informel. Le soutien des proches s'avère déterminant pour surmonter les difficultés liées au handicap, mais aussi pour pallier la complexité

administrative. Parallèlement, l'étude souligne que lorsque des structures comme la MSA ou les services RH prennent le relais sur la gestion des dossiers, le salarié est libéré d'une charge mentale épuisante. Enfin, le rôle de médiateur de l'employeur est crucial pour sensibiliser le collectif de travail et instaurer un climat de con-

fiance. En effet, ils facilitent le recrutement par la recommandation. Ce contact de pair à pair permet de garantir les compétences du salarié et de désamorcer les craintes initiales du nouveau recruteur grâce à un témoignage concret.

Etienne : “ Mes nouveaux patrons appelaient à chaque fois mon ancien patron pour demander un avis sur moi ”

Camille : “J'ai de la chance d'avoir un mari qui m'a toujours soutenue, et mes filles aussi, ça change tout. ”

Conclusions et perspectives

Nos recommandations :

- **Démystifier** : vidéos de témoignages pour briser les préjugés.
- **Centraliser** : site web unique regroupant aides et organismes
- **Décloisonner** : passerelles entre secteur protégé (ESAT) et fermes
- **Rassurer** : réseaux d'échanges et de parrainage entre employeurs

Les mondes agricoles changent, les sociologues et économistes de l'École Supérieure des Agricultures analysent ces évolutions en connexion directe avec des professionnels engagés dans la Chaire partenariale Mutations Agricoles »

En conclusion, cette étude démontre que le handicap n'est pas incompatible avec les métiers agricoles. La réussite de l'insertion s'appuie sur un triple engagement : la mobilisation des structures d'aide, la solidarité du collectif humain, et un travail de sensibilisation visant à briser les stéréotypes sur la pénibilité et les aptitudes physiques.

Toutefois, ce travail rencontre des limites méthodologiques liées à la nature même du sujet. Le recrutement des participants a été la phase la plus compliquée. Nous avons été confrontés à la souffrance de ces personnes et à la difficulté, pour elles, d'aborder ces sujets sensibles. Le caractère intime du handicap a nécessité l'instauration d'un climat de confiance, limitant l'échantillon à dix entretiens.

Au-delà du cadre strict de l'exploitation, l'étude ouvre une perspective cruciale sur les freins systémiques : la reconnaissance administrative (RQTH) peut paradoxalement

devenir un obstacle à l'accès au crédit bancaire. Pour sécuriser durablement les trajectoires, notamment les projets d'installation, il apparaît indispensable d'articuler les politiques d'emploi avec une levée des barrières économiques et financières qui persistent pour les PSH.

Ce travail constitue un premier jalon qui sera prolongé par une étude de plus grande envergure menée par la Chaire Mutations Agricoles, avec le soutien de la Fondation Avril.

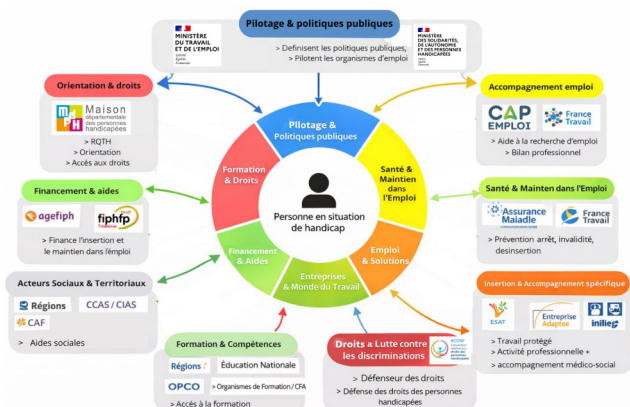


Figure n°2 : Une multitude d'acteurs autour des PSH

Pour aller plus loin

Agefiph-IFOP, 2025. La perception de l'emploi des personnes en situation de handicap, 8ème baromètre Agefiph-Ifop auprès des entreprises, du grand public, des salariés, et des personnes en situation de handicap, 15 p.

Revillard Anne, 2019. Handicap et travail. Paris, Les presses de Sciences Po. 120 p.

Disponible sur le site de la Chambre d'agriculture de Bretagne :

<https://bretagne.chambres-agriculture.fr/detail-dossier/handicap-en-agriculture-1>

- **8 témoignages de personnes en situation de handicap travaillant en agriculture**
- **9 fiches pratiques pour accompagner les PSH**

ILS SOUTIENNENT LA CHAIRE MUTATIONS AGRICOLES